

Informasjonshefte **Jul og arbeidstid**

Varetelling 1. nyttårsdag • Utvidet åpningstid? • Søndagsåpent?
Arbeidstid i romjulen? • Overtidsarbeid? • Forskjøvet arbeidstid?





Utvidet åpningstid før jul

Julehandelen vil for mange handelsbedrifter innebære et behov for endring av åpningstidene og økt behov for arbeidskraft.

Vi gjør oppmerksom på at alle endringer i arbeidstid, bruk av overtid/ mertid og bruk av ekstrahjelp og midlertidig ansatte, skal drøftes med de tillitsvalgte. Bestemmelser om arbeidstid er omtalt i arbeidsmiljølovens kapittel 10 og i helligdagsfredloven, i tillegg til at alle overenskomster har egne bestemmelser om arbeidstid.

HK og Virke oppfordrer i en merknad i Landsoverenskomstene til at arbeidstid i anledning julehandelen planlegges i god tid. Det samme prinsippet gjelder også for Handelsoverenskomsten og Butikkoverenskomsten med NHO og andre aktuelle overenskomster.


Søndagsåpent før jul

Butikkene kan holde åpent de tre siste søndagene før julaften. Vi anbefaler at arbeid på disse søndagene baserer seg på frivillighet.

I følge helligdagsfredloven § 5 kan faste utsalgssteder holde åpent de tre siste søndagene før julaften, og da mellom kl. 14.00 og kl. 20.00. Eventuell arbeidstid og arbeidsvilkår disse dagene drøftes og avtales særskilt mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt, dersom arbeid på disse søndagene før julaften ikke er innarbeidet og tatt hensyn til gjennom skriftlig avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

Både Virke og HK har gjennom flere år anbefalt at bedrifter som ikke har søndagsarbeid innarbeidet i sin vanlige arbeidstidsordning, gjennomfører søndagsarbeid før jul ved frivillighet fra de ansattes side, så langt det er praktisk mulig.

Å gjennomføre søndagsarbeid før jul ved frivillighet vil være det enkleste. Det betyr at arbeidsgiver ikke må foreta midlertidige endringer i de ansattes ordinære arbeidstid på øvrige ukedager. Gjennomføres søndagsarbeid ved å endre ansattes ordinære arbeidstid,



betyr det at det arbeides søndag i stedet for en annen ukedag uten at den total ukentlig arbeidstid økes. Ansatte som får ordinær arbeidstid på en søndag, har da rett til fri i til sammen 36 timer en annen dag i samme uke.

I virksomheter som er bundet av Landsoverenskomsten Virke – HK, og som ikke endrer den ordinære arbeidstid til å omfatte søndagsarbeid, vil arbeid på disse søndagene for heltidsansatte være overtidsarbeid og betales med 100 % tillegg (§ 3.3). For deltidsansatte vil det etter denne overenskomsten være snakk om merarbeid og søndagstillegg som er regulert i overenskomstens § 14.3. En deltidsansatt vil ha rett til overtidsbetaling dersom vedkommende arbeider ut over 37,5 timer en enkelt uke eller 9 timer den enkelte dag (§ 3.1).

I virksomheter som er bundet av Butikkoverenskomsten NHO – HK (§ 11) vil både heltids- og deltidsansatte ha krav på 100 % overtidstillegg, når arbeid på disse søndagene ikke er en del av den ordinære arbeidstidsordningen.

Det er ikke anledning til å pålegge en arbeidstaker arbeidstid på to påfølgende søndager. Det vises her til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 10-8 (4), hvor det heter at arbeidstaker som har utført søn- og helgedagsarbeid skal ha arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn.

Overtidsarbeid

Arbeidsgiverne kan bare pålegge arbeidstakerne å jobbe overtid hvis det er et særlig og tidsavgrenset behov for det, jf. arbeidsmiljøloven § 10-6 (1).

Et særlig behov kan for eksempel være underbemanning på grunn av fravær, uventet arbeidspress eller sesongmessige svingninger, slik som juletiden.

At behovet er tidsavgrenset betyr at overtid ikke kan være en fast ordning.

Bedriften skal imidlertid drøfte nødvendigheten med de tillitsvalgte før overtidsarbeidet iverksettes, jf. arbeidsmiljøloven § 10-6 (3). Etter arbeidsmiljøloven § 10-6 (10) har arbeidstakere rett til fritak fra arbeid

utover avtalt arbeidstid, når vedkommende av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det. Arbeidsgiver plikter også å frita arbeidstakere som ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre.

Landsoverenskomsten (Virke § 3) og Butikkoverenskomsten NHO (§§ 7 og 11), samt arbeidsmiljøloven (§ 10-6) har bestemmelser som de lokale parter må ta hensyn til og følge i forbindelse med overtidarbeid.

Forskjøvet arbeidstid

Arbeidstiden de siste 14 dagene før jul, kan begynne og slutte inntil 2 timer senere enn vanlig.

I følge Landsoverenskomstens bestemmelser (Virke § 2.15) kan arbeidstiden de siste 14 arbeidsdagene før julaften, begynne og slutte inntil 2 timer senere enn det som følger av den vanlige arbeidstidsordningen.

Beslutning om forskjøvet arbeidstid skal drøftes med de tillitsvalgte på forhånd, og de ansatte skal varsles om endringene 14 dager før. Arbeidstakere med helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner kan fritas dersom dette skjer uten særlige ulemper for virksomheten.

Midlertidig endring av arbeidstiden

Midlertidige endringer av arbeidstiden, må drøftes med de tillitsvalgte og varsles de ansatte før de gjennomføres.

Planer om andre midlertidige endringer som ikke er innarbeidet i arbeidstidsordningen, må drøftes med tillitsvalgt før beslutning treffes (Virke § 2.14).



Varer den midlertidige endringen

- Inntil 2 dager, er varslingsfristen 1 uke
- 3 eller 4 dager, er varslingsfristen 14 dager

Disse bestemmelsene gir mulighet til å endre arbeidstiden til den enkelte ansatte innenfor de dagene det jobbes iht. arbeidsplanen. Dersom det er ønskelig eller påkrevd at en ansatt jobber andre dager enn det som framgår av planen, må arbeidsgiver basere seg på frivillighet eller pålagt overtid/merarbeid.

Bestemmelsene om midlertidig endring av åpnings-/stengetid kan ikke anvendes for julaften og nyttårsaften (Virke § 2.14 (3)). Arbeidstakere med helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner skal kunne fritas for midlertidig endring dersom dette kan skje uten særlige ulemper for virksomheten.

Arbeidstid på julaften og nyttårsaften

Ordinær arbeidstid på julaften og nyttårsaften slutter kl. 13.15.

Når arbeidet slutter kl. 13.15 regnes dette som hel dag og betales med ordinær lønn. Arbeid etter dette tidspunkt godtgjøres som overtid og betales med 100 % overtidstillegg. Dersom arbeidet slutter tidligere, kan tiden fram til kl. 13.15 kreves innarbeidet. Virke §§ 2.17.

I følge helligdagsfredloven § 5 må faste utsalgssteder stenge senest kl. 16.00 på julaften. På nyttårsaften gjelder ingen særskilte regler og den er dermed likestilt med lørdag/dag før søn- og helligdag. Utsalgsstedene kan holde åpent inntil kl. 24.00 (da helligdagsdøgnet begynner).

Arbeidstid i romjula

Kortere arbeidstid i romjula gir ikke arbeidsgiver rett til trekk i lønn.

Mange har kortere arbeidstid i romjula. Hvis det ikke er inngått skriftlig avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, hvor kortere arbeidstid på dagene mellom jul og nyttår er innarbeidet, kan ikke arbeidsgiver foreta trekk i lønn. Mange har på den måten fri noen timer hver dag i romjula med lønn.

Dagene er vanlige arbeidsdager og arbeidsgiver kan kreve at de ansatte arbeider som vanlig, også om åpningstiden er kortere.

Det er mulig å inngå en avtale om kortere arbeidstid i romjula mot at dette innarbeides på et annet tidspunkt.

Varetelling på 1. nyttårsdag

Varetelling 1. nyttårsdag er ikke lov dersom det ikke er inngått skriftlig avtale.

Erfaringsmessig vet vi at en del bedriftsledere ønsker å gjennomføre vareopptelling rundt nyttår. Pålegg fra arbeidsgiver om varetelling på søn- og helgedager, for eksempel på 1. nyttårsdag, vil være brudd på arbeidsmiljøloven. Dette er fastslått av Arbeidstilsynet. Dersom det skal utføres vareopptelling 1. nyttårsdag, kan det kun gjennomføres dersom det er inngått skriftlig avtale mellom bedriften og tillitsvalgte, jf. arbeidsmiljøloven § 10-10 (4).



HK Norge

Adresse: Torggata 12, 0181 Oslo
Telefon: 23 06 11 80, E-post: post@hk.no
hk.no